

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy w sprawie sygn. akt IV P 10/21 z powództwa J. S., J. W., B. G. (1), J. R., M. S. i D. K. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:

1. zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódek:

a) B. G. (1) kwotę 10.543,51zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 marca 2021 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz skapitalizowanych odsetek za okres od dnia 01 maja 2020 roku do 24 marca 2021 roku,

b) D. K. (1) kwotę 18.426,24zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 czerwca 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

c) J. R. kwotę 15.032,73zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

d) J. S. kwotę 15.034,32zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

e) M. S. kwotę 12.594,96zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

f) J. W. kwotę 17.229,24zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

2. oddalił powództwo B. G. (1) w pozostałym zakresie,

3. zasądził od pozwanego na rzecz powódek J. S., J. W., J. R., M. S. i D. K. (1) kwoty po 2.700,00zł, zaś na rzecz powódki B. G. (1) kwotę 1.836,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

4. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwot:

a) 3.347,23zł co do lit. „a”,

b) 6.142,08zł co do lit. „b”,

c) 5.010,91zł co do lit. „c”,

d) 5.011,44zł co do lit. „d”,

e) 4.198,32zł co do lit. „e”,

f) 5.743,08zł co do lit. „f”,

5. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 4.630,00zł tytułem nieuiszczonych opłat od pozwów.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

J. S. była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od 21 grudnia 2009 roku do 30 kwietnia 2020 roku.

Stosunek pracy powódki został rozwiązany na podstawie porozumienia z dnia 02 września 2019 roku. W okresie od dnia zawarcia porozumienia do dnia 30 kwietnia 2020 roku powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i wszelkich świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W okresie tym powódka mogła podjąć zatrudnienie u innego pracodawcy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pracownik oświadczył, iż zawarcie porozumienia wyczerpuje wszelkie jego roszczenia wynikające ze stosunku pracy i w związku z tym nie będzie dochodził wobec pracodawcy żadnych dodatkowych roszczeń.

Przy propozycji zawarcia porozumienia powódce przedstawiono również projekt wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, udzieleniem urlopu w okresie wypowiedzenia jak również określeniem prawa do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Pozostałe powódki również zawarły z pracodawcą identycznej treści porozumienia uzyskując również do wyboru ewentualne wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym propozycja rozwiązania stosunku pracy z D. K., jak również zawarte przez nią porozumienie nastąpiło w dniu 27 września 2020 roku, zaś jej stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 maja 2020 roku. Wszystkie powódki były uprawnione do uzyskania odpraw pieniężnych w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Należne powódkom odprawy pieniężne wynoszą:

1. 10.041,70 zł w przypadku B. G. (1),
2. 18.426,24 zł w przypadku D. K. (1),
3. 15.032,73 zł w przypadku J. R.,
4. 15.034,32zł w przypadku J. S.,
5. 12.594,96zł w przypadku M. S.,
6. 17.229,24zł w przypadku J. W..

W trakcie spotkań dotyczących rozwiązania stosunku pracy powódki miały możliwość zapoznania się zarówno z porozumieniem jak i wypowiedzeniem oraz wyboru formy rozwiązania stosunku pracy. Dla wszystkich korzystniejsze było porozumienie z uwagi na dłuższy okres zatrudnienia oraz wypłacanego wynagrodzenia za pracę. W trakcie rozmów nie zostały pracownikom przedstawione informacje, iż w wypłacanym wynagrodzeniu będą mieściły się również należne im odprawy pieniężne, które powinny zostać wypłacone w wyższej kwocie z uwagi na brak potrąceń składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca nie wyjaśniał również motywacji w przedstawieniu takiej formy rozwiązania umowy o pracę z równoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Powódki nie miały świadomości, iż zapis punktu 6 porozumienia może oznaczać zrzeczenie się prawa do odprawy i nie zrzekły się tego świadczenia.

W ocenie pracodawcy obie formy rozwiązania umowy o pracę różniły się od siebie ilością przyznanych pracownikom wynagrodzeń, możliwością poszukiwania i świadczenia pracy dla innego pracodawcy. Przedstawiciele pracodawcy wyjaśnili powyższe kwestie zwalnianym pracownikom. Punkt 6 porozumienia oznaczał zrzeczenie się przez pracowników wszystkich nie opisanych w porozumieniu świadczeń finansowych w tym również odpraw pieniężnych. Poza powódkami były zwalniani również inni pracownicy.

Czyniąc przedmiotowe ustalenia Sąd Rejonowy za niewiarygodne uznał jedynie zeznania świadka A. F. (1) w zakresie, w jakim wskazała ona, iż w wypłaconych powódkom dodatkowych wynagrodzeniach na podstawie zawartych porozumień zostały zawarte również odprawy w związku z rozwiązaniem umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu twierdzenia takie nie wynikają z literalnej treści porozumienia, gdzie pracownikom

zagwarantowano prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia a nie odpraw, które bezspornie są wypłacane dopiero po ustaniu stosunku pracy. Sąd wskazał, iż twierdzeń świadka nie potwierdził również świadek M. K., zaś powódki twierdzeniom takim kategorycznie zaprzeczyły w szczególności w zakresie przekazania im informacji w tym zakresie. Ponadto zeznania świadka cechują się w tym zakresie wewnętrzną sprzecznością. Z jednej strony świadek wskazał, iż odprawy mieszczą się w wypłaconych wynagrodzeniach a z drugiej, iż powódki zrzekły się tych świadczeń w punkcie 6 porozumienia w związku z uzyskaniem wyższego niż wynikające z kodeksu pracy wynagrodzenia. Sąd podkreślił, iż logicznym jest, że jeśli powódki miałyby zrzekać się jakiegokolwiek świadczenia to tylko takiego, które nie uzyskały a niewypłaconego, choć pod inną postacią. Tym samym zeznania A. F. w tym zakresie są niespójne, wewnętrznie sprzeczne i nie zasługują na uwzględnienie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwa są w przeważającej mierze uzasadnione.

Poza sporem jest okoliczność, iż rozwiązanie stosunków pracy z powódkami nastąpiło z przyczyn nietyczących pracowników a zatem były one uprawnione do uzyskania stosownych odpraw pieniężnych zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. poz. 1969 z 2018). Zdaniem Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż powódki świadczeń tych od pracodawcy nie uzyskały również pod postacią dodatkowych wynagrodzeń wypłaconych na podstawie zawartych porozumień z 2019 roku. Literalna treść wszystkich porozumień wskazuje, iż pracodawca zobowiązał się do wypłaty na ich rzecz wynagrodzeń oraz ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy braku jakichkolwiek zapisów dotyczących odpraw pieniężnych. Tym samym brak podstaw do uznania, iż porozumienia obejmowały również należne powódkom odprawy pieniężne przy braku również jakichkolwiek podstaw prawnych do zastępowania świadczenia pracowniczego w postaci odprawy odmiennym świadczeniem w postaci wynagrodzenia. Zeznania świadka A. F. w ocenie Sądu I instancji w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie a brak innego materiału dowodowego potwierdzającego twierdzenia pozwanego, co do charakteru wypłaconych powódkom świadczeń. Sąd podkreślił również fakt, iż odprawy pieniężne są wypłacane po rozwiązaniu stosunku pracy a nie w jego trakcie, co przeczy możliwości przyjęcia, iż dodatkowe wynagrodzenia stanowiły właśnie świadczenie dochodzone w niniejszym postępowaniu. Tym samym nie ma podstaw do uznania, iż na podstawie porozumień zawartych z pracodawcą powódki uzyskały należne im odprawy, których nie mogły skutecznie się zrzec na podstawie punktu 6, gdyż odprawa pieniężna korzysta z identycznej ochrony jak wynagrodzenie za pracę zgodnie z art. 84 kp (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.02.2017r I PK 76/16 niepubl.). Sąd wskazał także, że powódki w ogóle nie miały świadomości, jakich ewentualnie świadczeń zrzekają się na tle punktu 6 porozumienia, co w istocie oznacza zrzeczenie się blankietowe, które również byłoby bezskuteczne. W konsekwencji powyższego Sąd doszedł do przekonania, iż brak podstaw do uznania, iż wynagrodzenia przyznane i wypłacone na podstawie zawartych porozumień były de facto odprawami za rozwiązanie umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników.

Zdaniem Sądu I instancji nie sposób było także przyjąć, iż wytoczenie niniejszych powództw stanowi nadużycie prawa, które nie powinno korzystać z ochrony w świetle art. 8 kp. Oczywistym jest, iż pracodawca zawierając z pracownikami porozumienia przyznał im korzystniejsze warunki rozwiązania umów o pracę niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy w tym wypowiedzenia umów o pracę, co jest jednak w pełni dopuszczalne na gruncie kodeksu pracy. Ocena motywacji pracodawcy w tym zakresie nie jest jednak możliwa, gdyż nie została ujawniona w toku niniejszego procesu, zaś zasady logiki podpowiadają, iż pozwany musiał w tym mieć również własne korzyści, gdyż w innym przypadku nie zdecydowałby się na przyznanie dodatkowych świadczeń finansowych dla zwalnianych pracowników niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących. Nie jest jednak wykluczone, iż zastosowanie formy porozumienia stron z powódkami zwalniało pracodawcę zarówno z konieczności prowadzenia pełnej procedury związanej ze zwolnieniami grupowymi (tym bardziej, gdy porozumienie nie obejmuje zapisu o rozwiązaniu umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników), konieczności porównywania kwalifikacji zwalnianych pracowników, ale również ewentualnego sporu sądowego na tym tle. Korzyści dla pracowników związane z zawartymi porozumieniami są oczywiste, pracownicy uzyskali dłuższy okres zatrudnienia, możliwość podjęcia pracy przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia za cały ten okres, przy równoczesnym zwolnieniu z

obowiązku świadczenia pracy. Sąd podkreślił jednak, iż to do obowiązków pracodawcy należało takie ukształtowanie porozumień, aby nie budziło on żadnych wątpliwości interpretacyjnych. Nic nie stało na przeszkodzie, aby do porozumienia jednoznacznie wpisać, iż w ramach dokonanych wypłat mieszczą się odprawy pieniężne a przynajmniej ich równowartość, co dawałoby powódkom jasny obraz sytuacji i możliwość pełnej oceny skutków zawieranej umowy. Skoro pracodawca jednoznacznie umieścił zapis, co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, to winien to samo uczynić z odprawami pieniężnymi. Działanie pozwanego w tym zakresie budzi wątpliwości, co do jawności i przejrzystości postępowania, tym bardziej, gdy wypłacił rzeczywiście wyższe świadczenia finansowe niż przy ewentualnym wypowiedzeniu, zaś jednoznaczny zapis w porozumieniu odnoszący się do odpraw rozwiewałby wszelkie wątpliwości stanowiące podstawę niniejszych powództw. Sąd podkreślił, że oczywiście można uznać, iż zapis punktu 6 porozumienia oznaczający zrzeczenie się innych roszczeń mógł dotyczyć również odpraw skoro nie były one wypłacone, jednakże jak już wskazano byłyby one nieskuteczny z uwagi na zakaz wynikający z art. 84 kp.

W ocenie Sądu I instancji działanie pozwanego zmierzające do zrzeczenia się przez pracowników odpraw pieniężnych ewentualnie do ich ukrycia po formą wynagrodzeń (z trudnego do racjonalnego wyjaśnienia powodu) skutkuje uznaniem, iż sporządzając porozumienia o takiej treści naruszył on również normy współżycia społecznego w postaci jawności postępowania wobec wieloletnich pracowników. Samo ustne wyjaśnienie propozycji ograniczające się do wysokości finansowych wypłat i dalszego okresu zatrudnienia, choć pod pewnymi względami korzystne dla pracowników, nie odnosiło się w żaden sposób do przysługujących z mocy prawa świadczeń w postaci odpraw pieniężnych. Powszechną zaś zasadą jest to, iż ten, kto narusza zasady współżycia społecznego nie może w trakcie procesu podnosić ich naruszenia przez drugą stronę. Tym samym, w ocenie Sądu I instancji, zarzut naruszenia przez powódki art. 8 kp w niniejszym postępowaniu nie jest uzasadniony.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, iż powódki nie otrzymały należnych im odpraw i uwzględniając powództwa zasądził na rzecz:

1. B. G. (1) kwotę 10.543,51zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 marca 2021 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników oraz skapitalizowanych odsetek za okres od dnia 01 maja 2020 roku do 24 marca 2021 roku,
2. D. K. (1) kwotę 18.426,24zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 czerwca 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy,
3. J. R. kwotę 15.032,73zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy,
4. J. S. kwotę 15.034,32zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy,
5. M. S. kwotę 12.594,96zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy,
6. J. W. kwotę 17.229,24zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 maja 2020 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy.

Z uwagi na dochodzoną pierwotnie przez B. G. kwotę 12.000zł Sąd Rejonowy oddalił jej powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu powódki B. G. Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 kpc, zaś w przypadku pozostałych pracowników na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §2 p. 5 w zw. z §9 uts. 1 p. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądając na rzecz B. G. kwotę 1836zł

(proporcjonalnie do wygranej w procesie 88%), zaś na rzecz pozostałych powódek kwoty po 2.700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Ponadto Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek wynikającego z zaświadczeń o wynagrodzeniu na podstawie art. 4772§1 kpc.

O nieuiszczonych opłatach od pozwów Sąd orzekł na podstawie analogicznych przepisów art. 100 i 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 p. 6 ustawy z dnia 28.07.2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazując ściąganie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwoty 4.630zł tytułem nieuiszczonych opłat stałych od pozwów.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwa wniósł pełnomocnik pozwanego. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1.naruszenie prawa procesowego mającego wpływ na treść orzeczenia tj.

a) art. 233 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego w postaci zeznań powódek oraz zeznań świadka A. F. (1) z naruszeniem zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego poprzez:

- przyjęcie, że pozwana nie uzgodniła z powódkami - podczas spotkania w którym rozwiązywano z powódkami stosunek pracy - kwestii wypłaty odprawy pieniężnej w drodze uzgodnionej przez Strony tj. wydłużenia okresów wypowiedzenia,

- przyjęcie, iż pozwana nie wypłaciła powódkom odprawy podczas gdy pozwana uczyniła zadość powyższemu obowiązkowi w sposób ustalony między stronami w drodze porozumienia i wydłużenia okresu wypowiedzenia i wypłaty w ramach uzgodnionego porozumienia większej liczby wynagrodzeń.

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 kp przez jego niezastosowania w drodze przyjęcia, iż to pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego przez co sama nie może się powoływać na nadużycie prawa podmiotowego.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o :

1) zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódek wniósł o jej oddalenie, jako całkowicie bezzasadnej, nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej

oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie faktu braku wypłaty powódkom odprawy w związku z rozwiązaniem ich stosunków pracy za porozumieniem stron z przyczyn nietyczących pracowników jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pracodawcę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Skarżący wywodzi, iż Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony zdyskredytował zeznania świadka A. F. (1) i dał wiarę powódkom, co do faktu braku wypłaty im dochodzonej odprawy.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty lub inne dowody wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań świadka A. F. (1) nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie i z jakich względów uznał za wiarygodne zeznania powódek. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu, co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do przebiegu spornych okoliczności nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

W szczególności nie sposób zgodzić się z apelującym, iż w świetle zawartego z powódkami porozumienia, czego powódki były świadome i na co wskazywać miała świadek A. F. (1), w miejsce rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem plus wypłata odprawy, zgodnie z porozumieniem miały decydować się na wydłużony okres wypowiedzenia z wypłatą wynagrodzenia, tak, aby forma ta zastępowała ilościowo zarówno ilość pensji objętych pierwotnym okresem wypowiedzenia oraz ilość pensji odpowiadającej wielkości odprawy za określoną ilość miesięcy plus dodatkowe wynagrodzenia.

W ocenie Sądu II instancji przyjęcie powyższego stanowiska w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie jest niedopuszczalne.

Po pierwsze, na co słusznie wskazywał Sąd I instancji zeznania świadka A. F. (1), jako sprzeczne nie tylko z zeznaniami powódek w tym przedmiocie, ale i zeznaniami M. K., nadto, jako wewnętrznie niespójne nie mogły stanowić

wiarygodnej podstawy ustaleń w sprawie. Jedynie dla porządku przypomnieć należy, iż świadek w sposób, który nie może zostać zaakceptowany w świetle zasad logicznego rozumowania wskazywał z jednej strony, iż odprawy mieszczą się w wypłaconych wynagrodzeniach, a z drugiej, iż powódki zrzekły się tych świadczeń w punkcie 6 porozumienia w związku z uzyskaniem wyższego niż wynikające z kodeksu pracy wynagrodzenia. Tym samym powódki miały zrzec się wynagrodzenia, które tak naprawdę uzyskiwały w innej formie.

Po drugie zasadnicze znaczenie w sprawie ma treść zawartego między stronami porozumienia. W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że intencją stron, które je zawierały była wypłata odprawy nijako pod postacią innego świadczenia. Wbrew wywodom zawartym w apelacji na powyższe nie wskazuje ani literalne brzmienie porozumienia ani dowody zgromadzone w postępowaniu.

Zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z § 2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (zob. wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Palestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nieprzyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSN 2000, nr 1, poz. 10, stwierdzono, że art. 65 § 2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględnić dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSN 2001, nr 6, poz. 95, w którym stwierdził, że art. 65 nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych”. W tym kontekście trafna jest uwaga P. S., że hipoteza art. 65 k.c. „nie jest ograniczona do oświadczeń woli, które nie są jasne, dlatego wykładni podlega każde oświadczenie woli” (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 687).

Słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10, LEX nr 707916, zgodnie, z którym „sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy oraz orzekające w sprawie sądy”.

Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art. 65 § 2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (por. uchw. SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 38/00, Lex nr 52432; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 53), a nawet do testamentów (Z. Radwański, Wykładnia testamentów, op. cit., s. 5 i n.).

Tym samym, we współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00, niepubl.) art. 65 kc rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie, a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 kc (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (wyr. SN z dnia 22 lutego 2002 roku, V CKN 931/00, niepubl.). Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy tym zastosowania zasada *clara non sunt interpretanda* rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art. 65 § 2 kc) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony. Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczającego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65 § 1 kc nakazuje uwzględniać przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z dnia 19 września 2007 roku, II CSK 189/07, niepubl.). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonywania umowy - porozumienia. Prowadzeniu wszelkich dowodów w celu ustalenia, jak strony rzeczywiście rozumiały pisemne oświadczenie woli nie stoi na przeszkodzie norma art. 247 kpc. Art. 65 kc dopuszcza taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Proces interpretacji umów może się zakończyć ze względu na jej jasny sens dopiero wtedy, gdy treść umowy jest jasna po zastosowaniu kolejnych reguł wykładni (wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 roku, III CSK 55/11, Lex nr: 1084604). Sformułowanie art. 65 § 2 kc wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy. Proces interpretacji umowy nie może ograniczać się jedynie do badania jej tekstu i powinien przebiegać wg reguł wykładni kombinowanej, dającej pierwszeństwo ustaleniu znaczenia spornych postanowień umowy wg wzorca subiektywnego. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 kc nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy

zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyr. SN z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr: 784895).

W ocenie Sądu II instancji na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie – dowodów z zeznań powódek w konfrontacji zeznaniami wspomnianych świadków, nie sposób przyjąć, że intencją stron w związku z rozwiązaniem stosunków pracy powódek było umówienie się na wypłatę odpraw, ale w innej formie. Literalna treść wszystkich porozumień wskazuje, iż pracodawca zobowiązał się do wypłaty na ich rzecz wynagrodzeń oraz ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy braku jakichkolwiek zapisów dotyczących odpraw pieniężnych. W porozumieniach nie wpisano co sugeruje w procesie apelujący, iż w ramach dokonanych wypłat mieszczą się odprawy pieniężne lub ich równowartość, co wprost tłumaczyłoby intencje stron. W procesie nie udowodniono też, że przy takich zapisach porozumienia oraz w świetle informacji przekazywanej zwalnianym pracownikom w trakcie zebrań, powódki miały jasność, co do zasad wypłaty im odprawy. Podkreślenia przy tym wymaga, iż w porozumieniu znalazły się precyzyjne zapisy, co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zatem niejasnym jest, z jakich względów w porozumieniu miałyby zabraknąć zapisu, co do odpraw, skoro w istocie miałyby zostać objęte jego treścią. Brak też jakichkolwiek podstaw prawnych do zastępowania świadczenia pracowniczego w postaci odprawy odmiennym świadczeniem w postaci wynagrodzenia. Podnieść należy, iż spełniają one zgoła odmiennie funkcje, wypłacane są w innych terminach, jedno w trakcie trwania stosunku pracy, jako ekwiwalent pracy wykonanej, drugie już po rozwiązaniu stosunku pracy nijako jak rekompensata za utratę pracy z przyczyn nie dotyczących zakładu pracy, tak, więc proste ich zrównanie nie jest dopuszczalne. Nie można też przyjąć, iż przy korzystnych zapisach porozumienia dotyczących przyznania wynagrodzenia za dłuższy okres zatrudnienia niż za ustawowo określony okres wypowiedzenia, powódki mogły na podstawie punktu 6 porozumienia zrzec się dochodzonego w niniejszym procesie świadczenia. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy odprawa pieniężna korzysta bowiem z identycznej ochrony jak wynagrodzenie za pracę zgodnie z art. 84 kp (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.02.2017r I PK 76/16 niepubl.). Ponadto zrzeczenie się blankietowe nie może być uznane za skuteczne. W ocenie Sądu II instancji nieistotnym jest przy tym jaki interes miał pozwany w takim, a nie innym – niewątpliwie korzystnym dla powódek - ukształtowaniu treści porozumienia przy przyjęciu założenia, iż odprawy nie były objęte treścią porozumień. Powyższe wymyka się kontroli sądu. Nawet, bowiem nieracjonalność działania pracodawcy w tej materii, nie może wpływać na ocenę jasnych w kontekście ustalonych w procesie okoliczności zapisów zawartych porozumień. Mając powyższe na uwadze z uwzględnieniem, materiału dowodowego zaprezentowanego przez strony, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż brak podstaw do podważenia prawidłowości ustaleń Sądu I instancji poczynionych w tym przedmiocie.

W ocenie Sądu Okręgowego nietrafnym jest też twierdzenie apelacji, że na gruncie rozpoznawanej sprawy wobec dochodzenia odpraw po stronie powódek w świetle zasad współzycia społecznego, miało miejsce nadużycie przez nie prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 kp, ponadto, iż pozwana może powoływać się na to nadużycie.

W myśl art. 10 ust. 1. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 (przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Wobec powyższego w przypadku zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników także w trybie indywidualnym na podstawie powołanego przepisu odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje, gdy przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (por. wyrok SN z 2009-08-18 I PK 52/09 LEX nr 550996).

Zgodnie z art. 8 kp. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przepis art. 8 k.p., podobnie jak art. 5 k.c., zawiera niedookreślone zwroty "nadużycia prawa podmiotowego" oraz "sprzeczności z zasadami współzycia społecznego" i z tego względu jego stosowanie pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Ponadto norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. (wyrok s.apel. 28-11-2013 w K. III APa 22/13 LEX nr 1409107).

Żądanie zapłaty odprawy (art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), podobnie jak każde inne, może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p., dlatego może być oddalone bądź ograniczone ze względu na nadużycie prawa podmiotowego, w ramach sędziowskiej swobody oceny w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. (wyrok SN 11-12-2009 II BP 8/09 LEX nr 577687).

Skorzystanie przez pracownika z prawa do odprawy w razie rażącego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może zostać uznane za nadużycie prawa podmiotowego. (wyrok s.apel.10-09-2013 w G.. III APa 30/13 LEX nr 1403657).

Wobec tego, w ocenie Sądu Okręgowego pozbawienie pracownika do odprawy pieniężnej, należnej po spełnieniu stricte ustawowo określonych przesłanek jest możliwe tylko z uwagi na okoliczności szczególne, świadczące o wyjątkowo nielojalnym postępowaniu pracownika względem byłego pracodawcy.

Zdaniem Sądu okoliczności tej nie stanowi dochodzenie wskazanego świadczenia przez byłego pracownika nawet przy niezwykle korzystnym ukształtowaniu warunków w ramach zwanego porozumienia związanego z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nawet przyznaje wynagrodzenia za okres o wiele dłuższy niż zwykle ustawowo przyjęty przy dokonaniu wypowiedzenia (w tym wypadku na 8 miesięcy), zagwarantowanie innych przywilejów jak zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, możliwości podjęcia pracy u innego pracodawcy jeszcze w okresie zatrudnienia, nie pozbawia pracownika prawa do dochodzenia mu świadczeń prawem zagwarantowanych. Przyznanie świadczeń nijako dodatkowych nie kompensuje, bowiem świadczeń rodzajowo innych, a mających ugruntowanie w stosunku pracy. Wbrew zapatrywaniu skarżącego nie jest, zatem wyłudzeniem świadczeń dochodzenie, nawet po kilku miesiącach od rozwiązania stosunku pracy (z poszanowaniem terminów przedawnienia i innych zasad w tym procesowych) tych roszczeń, które ustawowo są zagwarantowane, a nie zostały niezrealizowane.

Nie należy też tracić z pola widzenia, iż podniesiony przez pozwaną w tym zakresie zarzut jest niespójny. Z jednej bowiem strony pozwany twierdzi, że dochodzone świadczenia wypłacił w innej formie pod postacią wynagrodzenia za dłuższy okres, z drugiej wywodzi, że pracownicy domagając się odpraw nadużywają prawa podmiotowego. Także zatem już z tych względów wskazany zarzut apelacyjny uznać należy za niezasadny. Znamionym jest też, że pozwany powołując się na naruszenie art. 8 kp nie wskazał, którą z zasad współzycia społecznego powódki naruszyły i dlaczego.

W końcu podnieść należy iż zasadnie Sąd Rejonowy wskazał na naruszenie przez pozwanego zasady „czystych rąk” odmawiając mu możliwości powoływanie się na nadużycie prawa podmiotowego, złamanie zasad współzycia społecznego. Jeszcze raz podnieść należy iż klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach, których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Przy tym w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

Niewątpliwie za naruszenie zasad współzycia społecznego lojalności, jawności i przejrzystości w kontraktowaniu uznać należy powoływanie się przez pozwanego na te zapisy umowne w treści porozumienia, które w zawołowany sposób pozbawiały pracowników zagwarantowanych ustawą świadczeń w ich miejsce oferując inne nawet jeśli nie mniej korzystne. Naruszenie zasady czystych rąk pozostaje zatem poza dyskusją. Podnieść należy że to na pracodawcy jako profesjonalście spoczywał obowiązek precyzyjnego sformułowania postanowień umownych bez wątpliwości interpretacyjnych. Samo nawet ustne odwołanie się do przedstawionych propozycji ze wskazaniem finansowych korzyści w odniesieniu do wypłat i świadczeń jakie przysługiwałyby przy wypowiedzeniu przy braku jednoznacznego rozstrzygnięcia kwestii odpraw, nawet jeśli pracodawca miał je na uwadze określając długość wypowiedzenia nie może zostać uznane za wystarczające i wyczerpujące, a tym bardziej nie pozbawia pracownika możliwości ich dochodzenia. Przyjęcie zaś, że pracownik mógłby zrzec się prawa do odprawy nawet w zamian za dłuższy okres wypowiedzenia z założenia w świetle obowiązującego prawa było niedopuszczalne. Samo zatem sformułowanie treści porozumienia w ten sposób musi zostać uznane za niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Pracownik musi mieć jasność co w pełni składa się na treść porozumienia. Interpretacja treści porozumień umownych dokonana przez pracownika zgodnie z ich literalnym brzmieniem w okolicznościach sprawy nie może powodować dla niego ujemnych skutków procesowych.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie jest trafny. W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, trafnie wywiódł, że treść zawartego z powódkami porozumienia ani nie gwarantowała powódkom wypłaty odprawy ani nie wyłączała prawa do tego świadczenia. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie budzi także wątpliwości fakt, iż świadczeń tych powódkom nie wypłacono (dostały one tylko i wyłącznie wynagrodzenie za dłuższy przewidziany porozumieniem okres wypowiedzenia), a ich dochodzenie nie wiąże się ani z nadużyciem praw podmiotowych, czy zasad współzycia społecznego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję w stosunku do każdej z powódek orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z §9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. 2018.265) mając na uwadze wartość spornych na etapie apelacji roszczeń.

J.L.